

FILIP DE FRUYT¹,
MARC BOCKSTAELE² &
KARLIJN DE GREEF³

Competenties in het politieverhoor:

Structuur, meting en het verband met persoonlijkheid

Verschillende studies⁴ toonden aan dat politiemensen in gerechtelijke onderzoeken 70 à 80% van hun beschikbare tijd spenderen aan verhoren van slachtoffers, getuigen en verdachten. Door middel van het verhoor verzamelt de ondervrager bewijsmateriaal en krijgt hij inzicht in de feiten die het voorwerp van onderzoek uitmaken. Van de verhoorder wordt een gerichtheid op waarheidsvinding, objectiviteit, en loyaal handelen met verantwoording ten opzichte van de gerechtelijke autoriteiten verwacht.

Opvallend is dat er zowel nationaal als internationaal weinig onderzoek is gebeurd naar competenties van ondervragers en hoe deze verder ontwikkeld kunnen worden.⁵ Voorliggende empirische studie speelt in op deze lacune en onderzoekt de structuur van ondervragercompetenties, beschrijft verder de constructie van een schaal voor het beschrijven van ondervragercompetenties, en gaat tenslotte de samenhang met persoonlijkheidstrekken na. Het bepalen van de onderliggende structuur van verhoorcompetenties is primordiaal voor een goed begrip van de variabiliteit in verhoorstijlen. Voor verder onderzoek en het praktijkveld is er een instrument en een methodiek nodig waarmee verhoorders en hun supervisors deze dimensies van verhoorcompetenties kunnen beoordelen. Vooraleer in te gaan op het empirisch luik beschrijven we kort de centrale concepten van de studie, met name het politieverhoor, persoonlijkheid, en (ondervrager-)competenties.

1. BEGRIPPENKADER

1.1. Politieverhoor

Verhoren is een dynamisch interactieproces met inhoudelijke, relationele, procedurele, technische, en tactische aspecten. Deze aspecten zijn geen automatismen maar vereisen handelingen in een welbepaalde volgorde, een wijze van formuleren, en een bewust gebruik van verbale en non-verbale communicatie. Er bestaat geen blauwdruk van een ideaal verhoor. Twee verhoren kunnen, hoewel van gelijke aard en met hetzelfde onderwerp en doel, sterk van elkaar verschillen.

¹ Prof. Dr. Filip De FRUYT, vakgroep Ontwikkelings-, Persoonlijkeids- en Sociale Psychologie, Universiteit Gent.

² Hoofdcommissaris bij de federale politie Gent, lesgever in de cursussen verhoortechnieken aan de Nationale Rechercheschool (DPER) en de Oost-Vlaamse Politieacademie (OPAC).

³ Licentiaat psychologie, optie klinische psychologie.

⁴ KOHNEN, G., "Interviewing adults", in: Bull, R. & Carson, D., (ed.), *Handbook of psychology in legal contexts*, Chichester, Wiley, 1995; BALDWIN, J., "Police interrogation: what are the rules of the game?", in: MORGAN, D., & STEPHENSON, G.M., (ed.), *Suspicion and Silence. The right to Silence in Criminal Investigation*, London, Blackstone Press, 1994, pp. 66-76.

⁵ SEAR, L. & STEPHENSON, G.M., "Interviewing skills and individual characteristics of police interrogators", *Issues in Criminological and Legal Psychology*, 1997/29, 27-34.

Verhoren kunnen volgens de competenties van de verhoorder op verschillende wijzen worden ingedeeld.

- De **hoedanigheid** van de verhoorde: de ingesteldheid van een verhoorder verschilt naargelang het gaat om een slachtoffer- of getuigenverhoor, dan wel om een verdachte versus een daderverhoor.⁶
- De **aard van de misdrijven**: het verhoren van verdachten in misdrijven waar de dader nog onbekend is (gewelddelicten, diefstallen,...) verschilt van verhoren in misdrijven met gekende daders of wanneer sterke aanwijzingen tegen een persoon bestaan (vb. financiële misdrijven of passionele moorden).
- **Specifieke doelgroepen**: het verhoren van personen uit specifieke doelgroepen zoals druggebruikers, mensen uit andere culturen, ouderen, verstandelijk gehandicapten, en kinderen (vb. in het kader van zedendelicten) vereisen specifieke kwaliteiten van de verhoorder waarvoor dikwijls ervoor aangewezen ervaring of een aanvullende opleiding nodig zijn. Het verhoor van bijvoorbeeld psychopaten en zware criminelen vereist een sterke beheersing van de verhoorder zoals bestand zijn tegen verbaal geweld en intimidatie.

Voorgaande indeling is niet wederzijds exclusief maar onderstreept impliciet het belang van de eigenschappen van ondervrager en verhoorde in het interactieproces van het verhoor. De beslissende invloed die deze interactie heeft op de gespreksvoering⁷ blijkt ook uit de politiepraktijk. Sommige ondervraagden blijken terughoudend tegenover te autoritaire en te scherpe verhoorders, maar worden mededeelzaam en laten hun emoties zien tegenover onderzoekers die hen meer meegaand en begripvol benaderen. Terughoudende, schuwe of lastige ondervraagden kunnen zich bij andere ondervragers ontpoppen tot vrijere en lossere personen.

Deze visie wordt ook gedeeld door Gudjonsson⁸ die beweert dat naast algemene verhoorkwaliteiten, die voldoende zijn voor 'dagelijkse' verhoorsituaties, men voor specifieke verhoren bijkomende kwaliteiten moet bezitten. Geen enkele ondervrager is goed voor alle ondervragingen. Ondervragingen van een mentaal zieke, van een seksueel misbruikt persoon, of van een kind, vragen een specifiek aanvoelen dat niet steeds met training kan geleerd worden. Sommige competenties kunnen een voordeel betekenen in een bepaalde verhoorsituatie, maar dan weer nadelig zijn in een ander soort verhoor. Het soort zaak, de kenmerken van de verhoorde, en de verhoorstijl van de ondervrager hebben dus een direct en een indirect effect op het gedrag van de verhoorde.⁹

De voorgestelde opdeling en de praktijkvoorbeelden maken duidelijk dat het voor ondervragers en hun hiërarchische oversten cruciaal is om een goed beeld te hebben van de eigen verhoorcompetenties of deze van hun medewerkers, met inbegrip van de sterke en beperkende punten. Irving¹⁰ stelt dat elke ondervrager een persoonlijk reper-

⁶ GUDJONSSON, G.H., *The psychology of interrogations, confessions and testimony*, Chichester, Wiley, 2003, pp 7-37.

⁷ KORSWAGEN, C.J.J., *Drieluik mondelinge communicatie*, Van Loghum Slaterus, Deventer, 1988, blz. 60.

⁸ GUDJONSSON, G.H., "Who makes a good interviewer - Police interviewing and confessions", in: BOCKSTAELE, M., (ed.), *Politieverhoor en personality-profiling*, Politeia, 2002, pp 93-102.

⁹ MOSTON, S., et al., "The effects of case characteristics on suspect behaviour during police questioning", *British Journal of Criminology*, 1992/32, 23-40.

¹⁰ IRVING, B., "Police interrogation. A case study of current practice", *Research Studies No.2*, London, HMSO, 1980.

toire van verhoorcompetenties heeft die hij zo goed mogelijk gebruikt. Deze komen echter niet altijd overeen met de karakteristieken van de zaak waarmee de verhoorder wordt geconfronteerd en vooral met de eigenschappen van de te verhoren persoon. Een betere inzet van verhoorders kan pas gebeuren wanneer ondervragers een expliciet en geobjectiveerd beeld hebben van hun verhoorcompetenties. In tweede instantie moeten supervisors ook accuraat en geobjectiveerd de eigenschappen van hun verhoorders kunnen inschatten zodat ze hen beter kunnen inzetten, in functie van het soort zaak en verdachte, en vooral wanneer het verhoor door een eerste ondervrager niet wil vlotten.

Een comprehensief assessment¹¹ van de verhoorcompetenties, gesteund op zelfbeschrijving, en observatie en feedback door collega-verhoorders, vormt een noodzakelijk uitgangspunt om tot een betere zelfkennis te komen, en om een inventaris te kunnen opmaken van aanwezige verhoorcompetenties binnen een team. Het ontwikkelen en coachen van verhoorcompetenties moet vervolgens primair gericht zijn op het maximaliseren van sterke punten en sensitief worden voor beperkingen. In tweede instantie kunnen beperkingen worden aangepakt, nieuwe competenties worden aangeleerd, of het bereiken van een hoger competentieniveau worden nagestreefd. Persoonlijkheidstrekken vormen belangrijke bouwstenen van competenties (zie verder punt 1.3), en verklaren voor een deel het competentieniveau dat kan worden bereikt.

1.2. Persoonlijkheidstrekken

Psychologen definiëren persoonlijkheidstrekken als: *"Min of meer interne factoren die het gedrag van de persoon consistent maken over verschillende situaties, min of meer stabiel zijn in de tijd, en verschillend van het gedrag dat andere personen vertonen in vergelijkbare omstandigheden"*.¹²

Persoonlijkheidstrekken zijn individuele verschillen in de neiging om consistente patronen van gedachten, gevoelens en acties te tonen over verschillende situaties.¹³ Het aantal eigenschappen waarop mensen van elkaar verschillen is echter erg groot, getuige het enorm aantal persoonsbeschrijvende adjectieven die in woordenboeken zijn terug te vinden. Goldberg¹⁴ en collega's toonden aan dat de gemeenschappelijke structuur van persoonlijkheidseigenschappen wordt gevormd door vijf relatief onafhankelijke dimensies, het zogenaamde Vijf-FactorenModel, ook wel de Big Five¹⁵ genoemd. Net zoals de kleuren van het kleurenpalet terug te brengen zijn tot mengvormen van de drie basiskleuren, zo is de meerderheid van persoonlijkheidseigenschappen te beschrijven in termen van combinaties van twee of meer van de Big Five factoren. De Big Five worden geconceptualiseerd als bipolaire dimensies en worden doorgaans als

¹¹ Comprehensief assessment: allesomvattende, veralgemeende, overdekkende, de hele doelgroep bevattende, testafname.

¹² MERVIELDE, I., & DE FRUYT, F., *Persoonlijkheidspsychologie I & II*, Gent, Academia Press, 2002, p. 7.

¹³ McCRAE, R.R., & COSTA, P.T., "Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model", in: WIGGINS, J.S., (ed.), *The Five-Factor Model of personality: Theoretical perspectives*, NY: Guilford, 1996; PERVIN, L.A., "A critical analysis of current trait theory, *Psychological Inquiry*, 1994/5, 103-113.

¹⁴ GOLDBERG, L.R., "Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons", in: WHEELER, L., (ed.), *Review of personality and social psychology*, Beverly Hills, Sage, 1981; GOLDBERG, L.R., "The structure of phenotypic personality traits", *Journal of Personality and Social Psychology*, 1993/48, 26-34.

¹⁵ McCRAE, R.R., & COSTA, P.T., *Personality in adulthood*, New York: Guilford Press, 1990.

Neuroticisme of Emotionele Stabiliteit, Extraversie, Openheid voor ervaringen, Altruïsme en Consciëntieusheid aangeduid.

Personen die hoog scoren op **Neuroticisme** (versus emotionele stabiliteit) tonen een geringe beheersing van hun opwellingen en driften, en zijn ook minder goed in staat om met tegenslag, frustratie en stress om te gaan dan personen die laag neurotisch scoren.

Hoogscorers op **Extraversie** zijn assertiever, actiever en spraakzamer dan introverten. Laagscorers demonstreren de afwezigheid van uitgesproken extraverte kenmerken.

Mensen die hoog scoren op **Openheid voor ervaringen** zijn nieuwsgierig en creatief, zowel ten aanzien van hun innerlijke wereld als tegenover de buitenwereld. Laagscorers zijn eerder als realistisch, nuchter, weinig flexibel en conventioneel te bestempelen.

Altruïstische mensen verplaatsen zich makkelijk in de ander en bezien situaties (mede) vanuit de visie van de ander. Mensen die laag scoren op altruïsme zijn daarentegen antagonistisch en egocentrisch; hun instelling is veeleer competitief dan coöperatief.

Hoogscorers op **Consciëntieusheid** tenslotte karakteriseren zich als volhardend, ambitieus, gewetensvol en betrouwbaar. Mensen die laag scoren op consciëntieusheid zijn minder strikt en precies in het toepassen van normen, waarden, regels of principes voor allerlei taken.

De trekken van het VFM worden door McCrae en Costa¹⁶ gedefinieerd als basistrekken die aangeboren zijn. Ze vormen de kern van het individu en verklaren ook de manier waarop we ons gedragen. De resultaten van verschillende taxonomieën geven duidelijk aan dat de Big Five een adequate beschrijving geven van persoonlijkheidstrekken.¹⁷ Het ligt dan ook voor de hand dat het VFM tegenwoordig erkend wordt als een raamwerk voor het classificeren van persoonlijkheidseigenschappen.¹⁸

De Fruyt en Salgado¹⁹ en Hogan en Holland²⁰ concludeerden dat vooral **consciëntieusheid** en **emotionele stabiliteit** prestaties op het werk voorspellen, over jobs, landen en verschillende assessment methoden heen. Schmidt en Hunter²¹ toonden aan dat consciëntieusheid 18% validiteit toevoegt aan één van de beste predictoren van werkprestaties, met name intelligentie. Hoog consciëntieuze personen investeren meer moeite en tijd in hun taken, hebben meer oog voor planning en detail, en genereren op termijn

¹⁶ MCCRAE, R.R., & COSTA, P.T., "Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model", in: WIGGINS, J.S., (ed.), *The Five-Factor Model of personality: Theoretical perspectives*, NY: Guilford, 1996.

¹⁷ OSTENDORF, F., & ANGLEITNER, A., "The five-factor taxonomy: Robust dimensions of personality description", *Psychologica Belgica*, 1994/34, 175-194.

¹⁸ VAN DAM, K., "Persoonlijkheidswaarneming in het selectie-interview: De rol van het Vijf-Factoren-Model bij het waarnemen van de persoonlijkheid van de sollicitant", *Gedrag en Organisatie*, 1996/9, 1-14.

¹⁹ DE FRUYT, F., & SALGADO, J.F., "Applied personality psychology: Lessons learned from the IWO field", *European Journal of Personality*, 2003/17, pp 123-130.

²⁰ HOGAN, J. & HOLLAND, B., "Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective", *Journal of Applied Psychology*, 2003/88, 100-112.

²¹ SCHMIDT, F.L., & HUNTER, J.E., "The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings", *Psychological Bulletin*, 1998/2, 262-274.

meer kennis en vaardigheid uit ervaring. Betere jobkennis en oog voor kwaliteit leiden tot hogere objectieve en gepercipieerde prestaties. Onderzoeken in politiemilieus laten eenzelfde patroon zien.²² De vraag kan gesteld worden of consciëntieusheid bij onderzoekers ook een belangrijke rol speelt en kan beschouwd worden als een trek die over verschillende verhoorsituaties (even) belangrijk is, dan wel of het belang van consciëntieusheid beperkt is tot verhoren in specifieke zaken.²³ Uit een prospectieve studie van Rolland en De Fruyt²⁴ bleek dat **neuroticisme** een consistente voorspeller is van negatief affect op het werk. Dit verband werd ook teruggevonden in onderzoek bij de politie.²⁵

Schmidt, Ones en Hunter²⁶ stelden dat de vereiste trekken voor een efficiënte uitoefening van een job specifiek zijn voor specifieke beroepen. Volgens hen is de individuele variabiliteit in de output groot op alle niveaus van het werkspectrum. Het lijkt dus aannemelijk om te veronderstellen dat sommige persoonlijkheidstrekken een gelijkaardig effect hebben voor verschillende beroepen, maar dat de impact van andere trekken dan weer specifiek is voor een beroep of voor variabiliteit binnen eenzelfde beroep. Consciëntieusheid en Emotionele Stabiliteit zouden bijvoorbeeld nuttige eigenschappen kunnen vormen voor verhoorders, ongeacht het soort verhoren die ze moeten uitvoeren, terwijl een Extravert-dominante opstelling nuttig kan zijn bij verhoor A, maar contra-productief bij verhoor B.

1.3. Competenties

Een eenduidige definiëring van het begrip competentie is in de wetenschappelijke literatuur niet terug te vinden, niettegenstaande de term frequent wordt gebruikt in de praktijk.²⁷ Eysenck²⁸ en Zuckerman²⁹ conceptualiseerden competenties als een construct die tot de persoonlijkheid behoort, terwijl Ross³⁰ competenties limiteert tot het cognitieve aspect van persoonlijkheid (bekwaamheid, geschiktheid en prestatie). Volgens Hoekstra en Van Sluijs refereerde het competentiebegrip vroeger vooral naar

²² BLACK, J., "Personality testing and police selection: utility of the "Big Five", *New Zealand Journal of psychology*, 2000/29, 2-9; BISHOP, G.D. et al., "The relationship between coping and personality among police officers in Singapore", *Journal of research in personality*, 2001/35, 353-374.

²³ BOCKSTAELE, M., "De persoonlijkheidsafdruck als beïnvloedende factor tijdens het verhoor", en JACOBS, A., "Een typologie van verhoor en verhoorders", en WOODS, G., "The selection of the right interrogator", en GUDJONSSON, G.H., "Who makes a good interviewer - Police interviewing and confessions", in: BOCKSTAELE, M., (ed.), *Politieverhoor en personality-profiling*, Politeia, 2002; PONSAAERS, P., MULKERS, J., & STOOP, R., *De ondervraging - analyse van een politietechniek*, Maklu, 2001.

²⁴ ROLLAND, J.P. & DE FRUYT, F., "The validity of VFM personality dimensions and maladaptive traits to predict negative affects at work: A six month prospective study in a military sample", *European Journal of Personality*, 2003/17, pp 101-122.

²⁵ BLACK, J., "Personality testing and police selection: utility of the "Big Five", *New Zealand Journal of psychology*, 2000/29, 2-9; BISHOP, G.D. et al., "The relationship between coping and personality among police officers in Singapore", *Journal of research in personality*, 2001/35, 353-374.

²⁶ SCHMIDT, F.L., ONES, D.S. & HUNTER, J.E., "Personnel Selection", *Annual Review of Psychology*, 1992/43, 627-670.

²⁷ DE FRUYT, F., & SALGADO, J.F., "Applied personality psychology: Lessons learned from the IWO field", *European Journal of Personality*, 2003/17, pp 123-130.

²⁸ EYSENCK, H.J., "The importance of theory in the taxonomy of personality", in: DE RAAD, B., et al. (ed.), *Personality psychology in Europe*, Tilburg University Press, 1994/Vol. 5, pp 7-12.

²⁹ ZUCKERMAN, M., "An alternative five factor model for personality", in: HALVERSON, C.F., et al. (ed.) *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood*, New York, Erlbaum, 1994.

³⁰ ROSS, A.O., *Personality: The scientific study of complex human behaviour*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1987.

bevoegdheid en is dit nu verschoven naar kundigheid of bekwaamheid.³¹ Zij definiëren competenties als de expressie van de interactie tussen iemands gedragsrepertoire en zijn/haar expertise. Expertise is gedefinieerd als het ter beschikking hebben van kennis, ervaring en inzicht die vereist of nuttig zijn met betrekking tot een bepaalde taak of probleem.³² Het activeren van deze expertise en de aanwending ervan worden mee vorm gegeven door het gedragsrepertoire van de persoon.

Volgens Hoekstra en Van Sluijs refereren competenties naar: " (1) een latent vermogen van de persoon (2) tot effectief presteren (3) in een bepaalde taak- of probleemsituatie (4) op een wijze die objectief waarneembaar en te beoordelen is. Eveneens geldt dat: (5) competenties een combinatie van expertise en gedragsrepertoire vormen, berusten op temperament, persoonlijkheid en intelligentie (6) en tot op zekere hoogte aan te leren en te ontwikkelen zijn".³³ De interactie tussen intelligentie, persoonlijkheid/temperament, en informele (vb. ervaring) en formele (vb. studies of verhoorcursus) omgevingsinvloeden bepalen de expertise en het gedragsrepertoire van de persoon, en bijgevolg ook diens competenties. Het geobserveerde competentieniveau is niet noodzakelijk gelijk te schakelen met de interactie tussen expertise en gedragsrepertoire. Factoren zoals aandacht, emoties, en diverse omgevingsinvloeden kunnen het activeren en operationaliseren van aanwezige expertise en het gedragsrepertoire positief, maar ook negatief beïnvloeden. Samengevat zou een competentie kunnen omschreven worden als: *het vermogen van een persoon om op een adequate wijze en met succes een bijdrage te leveren aan de doelstellingen van de organisatie. Het gaat om kennis, houding, vaardigheden en persoonskenmerken die geïntegreerd worden aangewend in het werk en die dus zichtbaar worden in het gedrag in een bepaalde situatie.*

De bouwstenen van competenties -intelligentie en persoonlijkheid- zijn niet voor iedereen dezelfde; de ene persoon zal een veel breder en gevarieerder repertoire van competenties kunnen ontwikkelen dan de andere. De aanlegfactor creëert namelijk een bepaald bereik, en impliceert een bepaalde grens aan ontwikkelingsmogelijkheden die voor iedereen verschillend is. Iemands habituele stijl is, onder invloed van de interactie tussen intelligentie, persoonlijkheid, en de omgeving, in de loop van vele jaren ontstaan en bestendig.³⁴ Het assessment van competenties houdt m.a.w. een dubbel aspect in: primair is men geïnteresseerd in een objectieve taxatie van het competentieniveau op een bepaald tijdstip in de ontwikkeling van de persoon. Aanvullend is ook een positionering op de bouwstenen van competenties nuttig, meer specifiek in termen van intelligentie en persoonlijkheid. Dit tweede aspect is van groot belang voor zelfkennis en het verder ontwikkelen van competenties.

³¹ HOEKSTRA, H.A., & VAN SLUIJS, E., *Management van competenties: Het realiseren van Human Resource Management*, Assen, Van Gorcum, 1999.

³² HOEKSTRA, H.A., & VAN SLUIJS, E., o.c., 1999.

³³ HOEKSTRA, H.A., & VAN SLUIJS, E., o.c., 1999, p 33-34; HOEKSTRA, H.A., & VAN SLUIJS, E., *Managing competencies: Implementing Human Resource Management*, Nijmegen, The Netherlands, GITP International, 2003.

³⁴ HOEKSTRA, H.A., & VAN SLUIJS, E., o.c., 1999.

2. ONDERVRAGERCOMPETENTIES³⁵

De objectieven van deze empirische studie zijn drievoudig. In eerste instantie wordt de gemeenschappelijke onderliggende structuur van verhoorcompetenties onderzocht. Vervolgens worden schalen ontwikkeld die kunnen gebruikt worden om verhoorcompetenties bij zichzelf of anderen te beschrijven, nuttig voor praktijk en verder empirisch onderzoek. Tenslotte wordt de relatie onderzocht tussen deze competentieschalen en persoonlijkheidseigenschappen zoals geconceptualiseerd in het Vijf-FactorenModel.

2.1. De structuur van verhoorcompetenties

2.1.1. Methode

Vragenlijsten. Onderzoek naar de structuur van verhoorcompetenties vereist in eerste instantie een afbakening van het domein dat men wil inventariseren, m.a.w. er moeten garanties zijn dat alle competenties die belangrijk worden geacht, gerepresenteerd zijn in dit domein. Als uitgangspunt werd vertrokken van dertig verhoorcompetenties die door ervaringsdeskundigen in een pilootstudie³⁶ werden vooropgesteld. Deze initiële lijst werd na literatuurstudie door de auteurs van dit manuscript verder uitgebreid tot 66 competenties met het oog op een zo comprehensief mogelijke representatie van het verhoorcompetentiedomein.³⁷ De lijst met 66 competenties werd met een 5-punten-schaal aangeboden voor zelfbeschrijving, met als ankerpunten van de schalen 'nauwelijks kenmerkend', 'weinig kenmerkend', 'min of meer kenmerkend', 'kenmerkend', en 'heel kenmerkend'.

Beoordelaars. Een groep van 230 ervaren chercheurs, allen cursisten van de opleiding Verhoortechnieken van de Nationale Rechercheschool (tweede lijn) en de Oost-Vlaamse Politieacademie (eerste lijn), beoordeelden zichzelf op deze set van 66 competenties.³⁸ De groep telde 198 mannen (86.10%) en 32 vrouwen (13.90%) afkomstig uit heel

³⁵ DE GREEF, K., *Persoonlijkheidskarakteristieken en competenties van ondervragers in functie van de aard van delicten: een scenariostudie*, scriptie licentie psychologie, UG, 2003-2004; BOERMANS, T., *Het verhoren van verdachten vanuit het perspectief van de verhoorder: de rol van individuele verschillen en gepercipieerde effectiviteit*, scriptie licentie psychologie, UG, 2003-2004.

³⁶ DE FRUYT, F., "De persoonlijkheid in de verhoorder-ondervraagde interactie: mogelijkheden en beperkingen", in: BOCKSTAELE, M., *Personality profiling*, Politeia, 2002, blz. 141.

³⁷ Zie supra.

³⁸ Communicatief vlot zijn; bestand zijn tegen beledigingen, druk, intimidatie; sympathie hebben voor anderen; autoritair zijn; grondig zijn; zorgeloos zijn; assertief zijn; andere mensen behandelen met tederheid; kalm zijn; gezagstrouw zijn; gedreven zijn; zelf zeker zijn; vlug en gepast kunnen antwoorden; luisterv aardig zijn; aandacht hebben voor de beleevingswereld van anderen; defensief zijn; een goed hart hebben (goedhartig zijn); meegaand zijn; zich niet laten afleiden; werken met verbeeten ijver; geconcentreerd zijn; anderen kunnen kalmeren; systematisch zijn; aanvallend zijn; wilskracht hebben; reflectief zijn; zich niet laten doorgronden; intuïtie bezitten; begripvol zijn; zorgvuldig zijn; een olifantshuid hebben; analytisch denken; niet op zijn mondje gevallen zijn; distantie bewaren; mensen met zachte hand kunnen behandelen; zichzelf kunnen observeren; volhardend zijn; zelfbeheersing hebben; goed hoofd- van bijzaken kunnen onderscheiden; vlug van begrip zijn; gemakkelijk contact kunnen maken; inleven in andere culturen; doorzettingsvermogen hebben; overredingskracht hebben; integer zijn; kunnen handelen met een koel hoofd; woordenrijk kunnen praten; vertrouwenwekkend zijn; streng zijn; de dingen met een korrel zout nemen; relativiseringsvermogen bezitten; direct handelend optreden; rustig zijn; inlevingsvermogen (empathie) hebben; correct zijn; confronterend zijn; aandacht hebben voor concrete gebeurtenissen; haar op de tanden hebben; dingen binnenkamers kunnen laten blijven; geduldig zijn; werkzaam zijn; aandacht hebben voor details; feeling hebben; weloverwogen keuzes kunnen maken; takt hebben; zorgzaam zijn.

Vlaanderen, met een gemiddelde leeftijd van 36.76 jaar. Hun anciënniteit bij de politie bedroeg gemiddeld 13.77 jaar (N = 211, range 1-37, SD = 8.10 jaar), waarvan gemiddeld 4.73 jaar in hun huidige functie (N = 206, range 0.10-25, SD = 4.88 jaar). Hun opleidingsniveau was divers: 12.4% had een universitair diploma, 9.20% voltooide een A1-opleiding, 40.40% volgden Algemeen Secundair Onderwijs, 9.10% bezaten een diploma Technisch Secundair Onderwijs, 27.50% een A2-opleiding, en 1.40% volgde Beroepssecundair Onderwijs. Alle ondervragers hadden praktijkervaring met verhoren, maar slechts 45 (21.40%) onder hen hadden reeds voordien een cursus verhoortechnieken gevolgd.

De groep omvatte eerstelijnsondervragers (N=87; 37.83%), tweedelijnsverhoorders (N=128; 55.65%), en tenslotte 15 verhoorders van het comité P (6.52%), voornamelijk belast met het onderzoek van feiten gepleegd door politieambtenaren. Hun werkerterreinen waren uiteenlopend: 42 personen (18.30%) deden aan algemene recherche en 98 (42.60%) aan interventie zonder verdere specificatie; 21 verhoorders (9.10%) deelden niet mee in welke unit ze tewerkgesteld waren; 35 personen (15.20%) behoorden tot het comité P en tuchtunits; vijf personen (2.20%) verhoorden in de financiële sector; acht beoordelaars (3.50%) werkten vooral rond moordzaken en 17 (7.40%) onderzochten georganiseerde misdaad; vier personen werkten in de sectie zeden (1.70%). De samenstelling van de groep beoordelaars beoogde vooral een brede representatie van de verschillende werkerterreinen waarin verhoorders werkzaam zijn, eerder dan een proportionele afspiegeling te vormen van hun werkerterreinen.

Procedure. Cursisten kregen bij aanvang van de opleiding *Verhoortechnieken* een bundel met vier vragenlijsten, waarvan drie thuis mochten worden ingevuld: de *zelfbeschrijving op de 66 ondervragercompetenties*, de *persoonlijkheidsvragenlijst* en een beperkte *demografische vragenlijst* waarin gevraagd werd naar leeftijd, geslacht, opleiding en huidige werksituatie en -historiek. De vierde vragenlijst³⁹ diende onmiddellijk ingevuld te worden om contaminatie met de inhoud van de opleiding te vermijden. In voorliggende studie worden slechts de resultaten gerapporteerd m.b.t. de personen die de vier vragenlijsten invulden. Deelname aan het onderzoek was immers vrijblijvend, anoniem, en het meedelen van demografische gegevens was optioneel. Anonieme verwerking en confidentiële behandeling van de gegevens werden gegarandeerd en er werd ook beklemtoond dat de gegevens alleen onderzoeksdoeleinden dienden en niet zouden gebruikt worden tijdens de opleiding of in het kader van de deelnemers hun verdere loopbaan.

2.1.2. Resultaten en bespreking

De onderliggende structuur van de verhoorcompetenties werd onderzocht met behulp van principale componentenanalyse (PCA), gevolgd door varimaxrotatie.⁴⁰ Het verloop van de eigenwaarden (14.07, 6.03, 3.59, 2.91, 2.72, ...) suggereerde om vijf principale componenten te weerhouden, die samen 44.43% van de variantie verklaren. Inspectie van de hoogst ladende competenties op elk van de principale componenten suggereert dat de componenten het best als volgt kunnen worden benoemd: Zorgvuldig-Vasthoudend

³⁹ Zie infra.

⁴⁰ Een principale componentenanalyse is een data-analytische techniek gericht op reductie van het aantal variabelen; varimaxrotatie verwijst naar de techniek die gebruikt wordt om de factoren onafhankelijk van elkaar te maken en beter te kunnen interpreteren.

(Z-V), Beheerst-niet-reactief (B-N), Dominant-Vinnig (D-V), Sensitief-Verbaal (S-V), en tenslotte Welwillend (W).

De eerste component wordt gekenmerkt door eigenschappen zoals 'grondig', 'ijverig', 'geconcentreerd', 'zorgvuldig', 'volhardend', 'gedreven', 'werkzaam' zijn en over 'doorzettingsvermogen' beschikken. Deze dimensie reflecteert zorgvuldig en vasthoudend handelen en wordt als '**Zorgvuldig-Vasthoudend**' benoemd. Hoogscorders op deze component kenmerken zich door een systematisch en grondig aftasten van alle elementen in het verhoor. Ze gaan geconcentreerd te werk en kenmerken zich door een niet aflatende ijver om tot inzicht en waarheidsvinding te komen. Ze interviewen diepgaand met veel aandacht voor details en hebben een goede opmerkingsgave voor het ontdekken van verbale en non-verbale leugensignalen.⁴¹ Laagscoorders kenmerken zich door de afwezigheid van deze kenmerken. Ze gaan minder planmatig en zorgvuldig te werk, laten zich van tijd tot tijd meeslepen door de persoon die ze moeten verhoren en realiseren te weinig hun eigen onderzoeksagenda en -plan. Ze zijn vlugger afgeleid en hun verhoor vertoont regelmatig lacunes, wat zich ondermeer achteraf uit in een oppervlakkige of minder gestructureerde verslaggeving.

Op de tweede component laden eigenschappen zoals 'rustig', 'kalm', 'zelfbeheerst', 'bestand zijn tegen druk', 'geduld', 'over een olifantshuid beschikken', 'het hoofd koel kunnen houden', en 'kunnen relativiseren'. Deze factor benoemen we als '**Beheerst-niet-reactief**'. Hoogscorders op deze component hebben hun emoties goed onder controle en laten zich niet meeslepen door de teneur van het gesprek en de emoties die hierbij komen kijken. Ze laten zich niet gemakkelijk provoceren, noch door de feiten noch direct verbaal, en kunnen zich sereen en zakelijk-professioneel opstellen. Laagscoorders zijn meer emotioneel-reactief en laten zich vlugger leiden en meeslepen door hun tegenspeler die ze moeten verhoren. Ze worden vlugger uit hun tent gelokt en reageren meer emotioneel op de persoon die ze moeten verhoren, zowel direct verbaal of indirect in termen van hun gevoel bij het gesprek.

De derde component reflecteert eigenschappen zoals 'aanvallend zijn', 'haar op de tanden hebben', 'niet op zijn mond gevallen zijn', 'streng zijn', 'woordenrijk praten', 'autoritair zijn', 'zich direct handelend opstellen', en 'assertief' zijn. Deze dimensie reflecteert eerder het 'harde' interview waarbij druk wordt gezet op de verhoorde en benoemen we als '**Dominant-Vinnig**'. Deze dimensie is sterk verwant met de coërsieve ondervragerstijl zoals beschreven door Gudjonsson.⁴² Hoogscorders op deze component nemen duidelijk de leiding in het interview en laten de verhoorde weinig ruimte om cognitief of verbaal te ontsnappen. Ze domineren in termen van sfeerzetting, toon, verbaliteit en de psychische ruimte die ze de verhoorde toelaten. Ze onderbreken de verhoorde vlugger en confronteren direct met tegenstrijdigheden of gaan onmiddellijk in op 'blocking assumptions'. Laagscoorders laten de verhoorde meer ruimte en zetten minder druk. Ze zijn minder confronterend, laten de verhoorde meer aan het woord en leggen voor een stuk het initiatief bij hem/haar.

⁴¹ EKMAN, P., *De leugen ontmaskerd*, Uitgeverij Nieuwezijds, 2000, 313.

⁴² GUDJONSSON, G.H., "Interrogation tactics and techniques", in: DAVIES, G., & BULL, R. (ed.), *The psychology of interrogation and confession*, Chichester, Wiley, 2003, pp 7-37.

De vierde dimensie verwijst het meest naar competenties zoals 'feeling hebben', 'communicatief zijn', 'vlug van begrip zijn', 'makkelijk contact maken', 'gepast kunnen antwoorden', 'intuïtie hebben', 'zichzelf kunnen observeren', en over 'overredingskracht beschikken'. Deze eigenschappen verwijzen vooral naar sterk ontwikkelde interpersoonlijke en communicatieve vaardigheden, waarbij de ondervrager zich goed bewust is van zijn eigen positie in de interactie met de verhoorde. De gemeenschappelijke variantie vervat in deze factor kan misschien het best benoemd worden als '**Sensitief-Verbaal**'. Hoogscoorders weten gemakkelijk contact te leggen met de verhoorde, en redeneren en werken vanuit zijn/haar perspectief. Ze nemen als het ware een coachende attitude in ten aanzien van de verhoorde. Laagscoorders hebben meer moeite met doordringen tot de wereld van de verhoorde, en zijn eerder wat stroef en formeel-gereserveerd in hun contactname.

De vijfde component tenslotte trekt eigenschappen naar zich toe zoals 'begripvol', 'goedhartig', en 'teder' zijn, maar ook 'met zachte hand handelen', 'meegaand zijn', 'sympathie hebben', 'empathisch zijn' en 'kunnen kalmeren'. Deze component benoemen we als '**Welwillend**'. Hoogscoorders op deze dimensie zijn meegaand en registreren onbevangen en onbevooroordeeld. Ze hebben een altruïstische en begripvolle reflex, en komen meegaand over bij de personen die ze moeten verhoren. Ze dwingen geen bekentenissen af, maar gaan ervan uit dat ze resultaat zullen boeken en extra informatie verkrijgen wanneer ze zich heel coöperatief opstellen naar de verhoorde toe. Ze kunnen als sociaal naïef overkomen bij collega's en te verhoren personen. Laagscoorders treden minder welwillend en meegaand op, en hebben een expliciet idee en waardeoordeel over feiten en personen.

Deze vijf componenten moeten beschouwd worden als dimensies die door onderlinge combinatie de variabiliteit in verhoorcompetenties beschrijven. Elke verhoorder is te typeren op deze vijf componenten, die een economische en psychometrisch meer betrouwbare representatie geven van iemands verhoorcompetenties. Door de varimaxrotatie zijn de componenten onafhankelijk van elkaar, zodat ze onderling kunnen gecombineerd worden tot een vijf-dimensionele ruimte waarin verschillende verhoorders onderling kunnen worden vergeleken. Deze laatste eigenschap is bijzonder nuttig om het competentieprofiel van een volledig team van verhoorders van een unit te inventariseren.

De verschillende interviewstijlen beschreven in de literatuur moeten gezien worden als zuivere of mengvormen van twee of meer van deze dimensies. De meerwaarde van dit dimensioneel systeem - tegenover een categoriale indeling van verhoorstijlen - ligt in een meer adequate beschrijving van verhoorcompetenties, die ook praktisch beter hanteerbaar is voor het onderling vergelijken van competenties van personen. Ponsaers, Mulkers en Stoop⁴³ kwamen na onderzoek met de groep Sociale Veiligheidsanalyse tot vijf verschillende verhoorprofielen bij ondervragers: de 'conservatieve ondervrager' (28%), 'pragmaticus' (23%), 'smart cop' (23%), 'assistent' (21%) en tenslotte de 'harde ondervrager' (3.5%). Williamson onderscheidde op grond van empirisch onderzoek vier types van ondervragingsstijlen bij verhoorders: 'de heimelijke', 'diegene die raad geeft',

⁴³ PONSAERS, P., MULKERS, J., & STOOP, R., *De ondervraging - analyse van een politietechniek*, Maklu, 2001 et al., blz. 141.

'de dominante' en 'de zakelijke'.⁴⁴ Beide categoriale aanpakken classificeren ondervragers in termen van hun dominante verhoorstijl, waarbij ze er impliciet van uitgaan dat (a) ondervragers zo een dominante stijl hebben, (b) de stijlen goed van elkaar te onderscheiden zijn, en (c) cut-off points⁴⁵ voor elke stijl duidelijk voor handen zijn. Aan geen enkele van deze drie voorwaarden is ons inziens voldaan. De categoriale taxonomische benadering⁴⁶ gaat voorbij aan het empirisch gegeven dat competenties niet bimodaal⁴⁷ maar wel continu verdeeld zijn in de populatie. Bovendien bieden ze weinig zicht op de definiërende componenten van verhoorcompetenties om de categorieën te construeren. Tenslotte biedt de categoriale aanpak weinig perspectieven om de typologie te operationaliseren naar een instrument of methodiek die toelaat om het inzicht van personen in hun verhoorcompetenties te vergroten. Voor supervisors en werkverdelers biedt zo'n categoriale taxonomie geen mogelijkheden om hun verhoorders binnen de unit onderling te vergelijken in termen van hun verhoorcompetenties. In het beste geval kennen ze de distributie van 'smart cops' en 'harde ondervragers' binnen hun team. Een onderlinge afweging van verhoorcompetenties binnen een groep kan echter het best via een onderlinge vergelijking van de scores van ondervragers op eenzelfde set van verhoorcompetentiedimensies die een goede dekking van het domein bieden.

2.2. Constructie van de Police Interview Competency Inventory (PICI)

Nu de dimensies van verhoorcompetenties zijn gekend is het noodzakelijk om schalen te construeren die deze dimensies goed operationaliseren. Het finale streefdoel is een hanteerbare lijst met competentie-items die deze vijf dimensies goed operationaliseert, geschikt voor zelfbeoordeling en beoordeling door observatoren, en met goede psychometrische kwaliteiten in termen van interne consistentie van de schalen, en evidentie voor de discriminante, convergente, en construct validiteit.

Voor de schaalconstructie werd gesteund op de factorladingenmatrix besproken in punt 2.1.2. Er werd geopteerd om de acht hoogst ladende eigenschappen te weerhouden per component, met relatief lage secundaire ladingen op de andere componenten. Op die wijze worden goede markers geselecteerd voor de hoger beschreven componenten, en relatief homogene constructen bekomen met substantiële interne consistentiecoëfficiënten. De initiële competentielijst kan zo gereduceerd worden tot 40 items, een hanteerbare set voor praktijk en aanvullend onderzoek.

Per component werden acht competenties weerhouden:

- **Zorgvuldig-Vasthoudend (Z-V):** grondig, ijverig, zorgvuldig, volhardend, geconcentreerd, doorzettingsvermogen hebben, gedreven, en werkzaam zijn;
- **Beheerst-Niet-reactief (B-N):** rustig, kalm, zelfbeheerst zijn, bestand zijn tegen druk, geduld hebben, een olifantshuid hebben, het hoofd koel kunnen houden en kunnen relativeren;

⁴⁴ GUDJONSSON, G.H., "Interrogation in Britain" in: DAVIES, G., & BULL, R., (ed.) *The psychology of interrogation and confession*, Chichester, Wiley, 2003, pp 38-56.

⁴⁵ Cut-off point: de mogelijkheid om de stijlen van elkaar te onderscheiden. Tot zover stijl A, vanaf dan stijl B.

⁴⁶ Taxonomie, de wetenschap van het indelen, verwijst naar zowel de classificatie van dingen als naar de methode die aan de basis ligt van deze classificatie. Vrijwel alles kan taxonomisch worden ingedeeld: levende wezens, dingen plaatsen, gebeurtenissen, ...

⁴⁷ Bimodaal: twee zaken die onderscheiden zijn. Dus als behorende tot categorie A, dan zeker niet tot B, of omgekeerd.

- **Dominant-Vinnig (D-V):** aanvallend zijn, haar op de tanden hebben, niet op zijn mond gevallen zijn, streng zijn, woordenrijk praten, autoritair zijn, direct handelend optreden, en assertief zijn;
- **Sensitief-Verbaal (S-V):** feeling hebben, communicatief zijn, vlug van begrip zijn, gemakkelijk contact maken, gepast kunnen antwoorden, intuïtie bezitten, aan zelf-observatie doen, en overredingskracht hebben;
- **Welwillend (W):** begripvol, goedhartig, teder, werken met zachte hand, meegaand zijn, sympathie hebben, empathisch zijn en kalmerend zijn.

De interne consistentie van de geselecteerde competenties per schaal was goed, met Cronbach alfa coëfficiënten⁴⁸ als volgt: Zorgvuldig-Vasthoudend (.88), Beheerst-Niet-reactief (.82), Dominant-Vinnig (.83), Sensitief-Verbaal (.82), en Welwillend (.84). Deze set van eigenschappen zijn te beschouwen als markers van de vijf verhoorcompetentiedimensies.

Behalve onderzoek van de interne consistentie is het ook belangrijk om te demonstren dat de schalen differentiëren tussen verschillende verhoorsituaties, met name het verhoor van verdachten, slachtoffers en getuigen, maar eventueel ook binnen een bepaald soort verhoorsituatie, bijvoorbeeld het verhoor van verschillende soorten verdachten, inclusief verdachten die zelf het strafrecht goed kennen, verdachten waarbij men reeds bewijsmateriaal in handen heeft, verdachten betrokken bij georganiseerde misdrijven, en verdachten van passionele moorden.

Om dit te onderzoeken werd aan dezelfde beoordelaars ook een lijst voorgelegd met 20 verschillende verhoorsituaties die a-theoretisch werden ontwikkeld en geschreven in samenwerking met ervaringsdeskundigen. Een overzicht van de verschillende scenario's vindt men in bijlage A. De verhoorsituaties bieden een goede afspiegeling van het reële ondervragerswerk en representeren een variëteit aan situaties waarmee verhoorders geconfronteerd worden in hun job, gaande van ondervragingen van getuigen (scenario's 2, 9, 11, en 14) en slachtoffers (scenario's 3, 5, en 8) tot het ondervragen van verdachten van verschillende lichte tot zware misdrijven (1, 4, 6, 7, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, en 20) zoals druggebruik, diefstal, moord, en georganiseerde misdaad.

De opgave was om de eigen algemene competentie te beoordelen om het verhoor zoals beschreven in de verschillende scenario's succesvol af te nemen. Deze scores werden vervolgens geaggregeerd over de vier getuigenscenario's, over de drie slachtoffersscenario's, en over alle verdachtenscenario's. Binnen de verdachtenscenario's werd een aanvullende opsplitsing gemaakt naargelang het type van verdachte, meer specifiek (a) 'verdachten die het strafrecht kennen' (scenario's 13, 18, 19, en 20), (b) 'verdachten waarbij reeds bewijsmateriaal voor handen is' (scenario's 6, 12 en 17), (c) 'verdachten betrokken bij georganiseerde misdaad' (scenario's 10 en 15), en (d) 'verdachten van moord' (scenario 1).

De correlaties tussen deze zelf ingeschatte competentiescores, geaggregeerd per type verhoorde (slachtoffer, getuige, of verdachte) of type verdachte (a, b, c, of d), en de zelfbeoordelingen op de 40 competentiemarkeritems staan weergegeven in respectievelijk Tabel 1 en 2.

⁴⁸ Cronbach alfa coëfficiënt: betrouwbaarheidscoëfficiënt.

TABEL 1. ZELFBEOORDEELDE VERHOORCOMPETENTIES IN FUNCTIE VAN DE HOEDANIGHEID VAN DE VERHOORDE

Competenties	Verdachte	Slachtoffer	Getuige
Zorgvuldig-Vasthoudend	.29 ***	.04	.22 **
Beheerst-Niet-reactief	.13	.21 **	.08
Dominant-Vinnig	.15 *	-.17 *	.07
Sensitief-Verbaal	.17 *	.21 **	.21 **
Welwillend	-.15	.22 **	.15 *

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

TABEL 2. ZELFBEOORDEELDE VERHOORCOMPETENTIES IN FUNCTIE VAN HET TYPE VERDACHTE

Competenties	A	B	C	D
Zorgvuldig-Vasthoudend	.14	.15 *	.22 **	.19 *
Beheerst-Niet-reactief	.12	.19 *	.00	.08
Dominant-Vinnig	.02	.01	.22 **	.03
Sensitief-Verbaal	.10	.12	.07	.12
Welwillend	-.17 *	-.16 *	-.08	-.05

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; A: verdachte kent het strafrecht; B: Bewijsmateriaal reeds in handen; C: georganiseerde misdrijven; D: moord.

Verhoorders die hoog scoren op de dimensie 'Zorgvuldig-Vasthoudend' beschrijven zichzelf als meer succesvol in het verhoor van verdachten en getuigen, waarbij een planmatig en systematisch aftasten van details belangrijk wordt geacht. Degene die zich als meer 'Beheerst-Niet-reactief' beschrijven, typeren zichzelf als meer succesvol bij het verhoor van een slachtoffer. Hoogscorers op 'Dominant-Vinnig' schatten zichzelf meer competent in voor het verhoor van diverse verdachten, maar beschouwen zichzelf als minder succesvol voor het verhoor van een slachtoffer. 'Sensitief-Verbaal' eigenschappen gaan samen met succes in verhoren ongeacht het type verhoorde. Perspectief kunnen nemen en goede verbale en communicatieve kwaliteiten hangen samen met ingeschat succes bij het verhoor van zowel verdachten, slachtoffers, en getuigen. Een 'Welwillende' opstelling gaat samen met succes bij het verhoor van slachtoffers en getuigen, maar lijkt minder gunstig voor het verhoor van verdachten.

Een kolomsgewijze inspectie van Tabel 2 toont ook differentiatie in termen van ingeschat succes voor het verhoor van verschillende typen verdachten. Zelf-ingeschat succes voor het verhoren van verdachten die het strafrecht kennen gaat samen met een minder 'Welwillende' opstelling; succesvol verhoren van verdachten waarbij reeds bewijsmateriaal voor handen is hangt samen met 'Zorgvuldig-Vasthoudend', 'Beheerst-Niet-reactief' en niet-'Welwillend' optreden; het zichzelf als meer efficiënt beschrijven voor het verhoor van verdachten betrokken bij georganiseerde misdaad met 'Zorgvuldig-Vasthoudend' en 'Dominant-Vinnig'. Gepercipieerde efficiëntie in het verhoor van verdachten van moord gaat tenslotte samen met met 'Zorgvuldig-Vasthoudend'.

Alle geobserveerde patronen liggen in de lijn van de verwachtingen, niettegenstaande (a) de grote variabiliteit in scenario's binnen categorieën waarover wordt geaggregeerd, (b) het feit dat beoordelaars hun ervaring niet gelijkmatig is gespreid over de ver-

schillende scenario's, en (c) het gering aantal scenario's in sommige categorieën (vb. slechts 1 scenario over moord). Deze factoren beïnvloeden de betrouwbaarheid en de spreiding van de scores. De grote variabiliteit tussen scenario's binnen eenzelfde conceptuele categorie maakt het vinden van correlaties met substantiële effect sizes bovendien minder waarschijnlijk.

Samengevat kunnen we concluderen dat deze 40 competenties een psychometrisch betrouwbare markerset⁴⁹ vormen van de vijf verhoorcompetentiedimensies, met evidentie voor discriminerende validiteit in termen van zelf-beoordeelde effectiviteit in diverse verhoorscenario's. De lijst met 40 eigenschappen wordt verder in dit manuscript benoemd als de Police Interview Competency Inventory, kortweg PICI (De Fruyt, Bockstaele & De Greef).

2.3. De interface tussen verhoorcompetenties en persoonlijkheid

In de inleiding werd betoogd dat persoonlijkheidstrekken cruciale bouwstenen zijn van competenties, zo ook van verhoorcompetenties, en dat persoonlijkheidstrekken het best zijn te omvatten in termen van het Vijf-FactorenModel. Dezelfde groep onderzoekers beschreef ook de eigen persoonlijkheid aan de hand van de geautoriseerde Nederlandse vertaling van de NEO PI-R. De NEO-PI-R is de meest onderzochte comprehensieve vragenlijst om het Vijf-Factorenmodel te beschrijven. Het instrument telt 240 items, die gesommeerd worden tot 30 facetschalen die hiërarchisch gestructureerd zijn onder de vijf domeinschalen Neuroticisme, Extraversie, Openheid voor ervaringen, Altruïsme en Consciëntieusheid. De Nederlands-Vlaamse bewerking kent goede psychometrische eigenschappen en beschikt over een degelijke normering.

De correlaties tussen de PICI-schalen en de NEO PI-R zijn weergegeven in Tabel 3. Inspectie van Tabel 3 leert dat alle vijf de verhoorcompetentiedimensies substantieel correleren met op zijn minst één tot vier van de Big Five dimensies, maar ook omgekeerd: alle Big Five dimensies houden verband met verhoorcompetentiedimensies.

TABEL 3. CORRELATIES TUSSEN DE ONDERVRAGERSCOMPETENTIES EN DE PERSOONLIJKHEIDSTREKKEN

Competentie/trek	N	E	O	A	C
Zorgvuldig	-.27 ***	.28 ***	.02	.01	.61 ***
Beheerst-Niet-reactief	-.36 ***	.15 *	.24 ***	.32 ***	.22 **
Dominant-Vinnig	-.18 *	.30 ***	.05	-.39 ***	.23 **
Sensitief-Verbaal	-.24 ***	.36 ***	.18 *	-.01	.30 ***
Welwillend	.07	.04	.10	.49 ***	.07

Nota: * p < .05; ** p < .01; *** p < .001; N: Neuroticisme; E: Extraversie; O: Openheid; A: Altruïsme; C: Consciëntieus

De dimensie 'Zorgvuldig-Vasthoudend' correleert zeer sterk met Consciëntieusheid, in mindere mate met Extraversie en negatief met Neuroticisme. 'Beheerst-Niet-reactief'

⁴⁹ Psychometrie is de wetenschap die zich bezighoudt met het analyseren van antwoorden die personen geven op verschillende soorten opgaven. Psychometrie is de basis voor het construeren van meetinstrumenten zoals toetsen en examens; een set van items die voldoet aan de testvereisten die als betrouwbaar aanzien kan worden.

het sterkst negatief met Neuroticisme, en positief met Openheid voor ervaringen, Consciëntieusheid en vooral Altruïsme, zodat deze schaal het best benoemd wordt als 'Beheerst-Niet-reactief'. 'Dominant-Vinnig' hangt positief samen met Extraversie en negatief met Altruïsme, en positief met Consciëntieusheid. 'Sensitief-Verbaal' is positief geassocieerd met Extraversie en Consciëntieusheid, en negatief met Neuroticisme. 'Welwillend' tenslotte is alleen sterk geassocieerd met Altruïsme.

Persoonlijkheidstrekken blijken inderdaad op substantiële en significante wijze geassocieerd te zijn met verhoorcompetentiedimensies, wat ondersteuning biedt voor de assumptie dat persoonlijkheidstrekken bouwstenen zijn van competenties. Vanuit dit perspectief zijn de associatiepatronen met verhoorcompetentiedimensies erg gelijklopend voor Extraversie, Consciëntieusheid en Neuroticisme. Extraversie en consciëntieusheid correleren positief met 'Beheerst-Niet-reactief', 'Dominant-Vinnig', en 'Sensitief-Verbaal', maar niet met 'Welwillend'. De correlatie met 'Zorgvuldig' is voor beiden significant, maar verschilt sterk in grootte-orde. Een gelijkaardig patroon kan geobserveerd worden voor neuroticisme, maar dan wel in omgekeerde richting. Hogere scores op extraversie en consciëntieusheid, gecombineerd met lagere scores op neuroticisme blijken nuttige trekken voor het ontwikkelen van vier van de vijf verhoorcompetentiedimensies. Personen die hoog scoren op Altruïsme hebben meer potentieel om zich 'Welwillend' op te stellen in verhoren, terwijl personen die hoog scoren op Altruïsme en laag op Neuroticisme over faciliterende bouwstenen beschikken voor het demonstren van een 'Beheerste-Niet-reactieve' opstelling bij het verhoor. Laag altruïstische personen kunnen zich makkelijker 'Dominant-Vinnig' opstellen tijdens het verhoor, terwijl Openheid voor ervaringen indicatief is voor competenties geassocieerd met de 'Beheerst-Niet-reactieve' en 'Sensitief-Verbale' dimensie.

3. ALGEMENE DISCUSSIE EN CONCLUSIES

Deze studie onderzoekt één van de belangrijkste activiteiten van politiemensen - verhoren en inwinnen van informatie - en biedt gegevens over de structuur van verhoorcompetenties, de ontwikkeling van een schaal voor de beschrijving van deze dimensies, en de associatie tussen deze dimensies en persoonlijkheidstrekken. De resultaten van deze empirische studie laten zich makkelijk samenvatten in drie punten:

Vijf brede dimensies, in casu 'Zorgvuldig-Vasthoudend', 'Beheerst-Niet-reactief', 'Dominant-Vinnig', 'Sensitief-Verbaal' en tenslotte 'Welwillend', blijken de gemeenschappelijk variantie bevat in 66 verschillende verhoorcompetenties weer te geven. De dimensies moeten beschouwd worden als hogere-orde constructen die onafhankelijk zijn van elkaar. Verhoorders zijn op deze constructen te taxeren en onderling kwantitatief te vergelijken. Verhoorcompetenties zijn te beschrijven als zuivere of mengvormen van deze factoren, en geven ons zicht op de 'basiskleuren' van verhoorstijlen, die het hele verhoorspectrum adequaat beschrijven. Hetzelfde geldt voor (pre-)dominante interviewstijlen die in de literatuur zijn beschreven. Ook zij worden waarschijnlijk beter begrepen in termen van het dimensionele stelsel dat hier wordt voorgesteld.

Selectie van vijf keer acht competenties die goede markers vormen voor de verhoordimensies leidde tot de constructie van de Police Interview Competency Inventory, kortweg PICI. De PICI vormt een eerste -doch unieke aanzet- tot verder onderzoek over verhoren, het optimaliseren van het verhoorproces, en biedt ook voldoende aanknopings-

punten naar de praktijk. Het is een hanteerbaar instrument, met een beperkt aantal items, dat zowel kan gebruikt worden voor zelfbeoordelingen, zoals in huidig onderzoek, maar dat daarnaast ook potentieel heeft voor gebruik door observatoren zoals collega-verhoorders of supervisors. De schalen zijn niet in het publiek domein beschikbaar, en voor hun gebruik in onderzoek en praktijk is voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs vereist.

De derde belangrijke bevinding is dat elke verhoorcompetentiedimensie verband houdt met de Big Five, zodat de resultaten goed schikken in het competentiemodel van Hoekstra en Van Sluijs waarin persoonlijkheidstrekken geconceptualiseerd worden als belangrijke elementen voor de ontwikkeling van competenties. Onze studie is in essentie cross-sectioneel en correlationeel en biedt bijgevolg niet de mogelijkheid om te onderzoeken of de voorgestelde persoonlijkheidstrekken faciliterend dan wel noodzakelijk zijn om een zeker niveau te halen op de onderscheiden verhoorcompetentiedimensies. Alleen longitudinaal onderzoek kan hier uitsluitel bieden.

Behalve een unieke invalshoek op een nagenoeg braakliggend onderzoeksterrein, kent deze studie ook een aantal beperkingen die moeten in rekening worden gebracht bij de interpretatie van de resultaten. Een cruciaal punt bij dit soort onderzoek is dat men garanties moet bieden dat men een ruime dekking van het domein biedt dat men wil structureren. In deze studie is een dubbele strategie gebruikt, enerzijds een lijst gesuggereerd door ervaringsdeskundigen, aangevuld met competenties uit de literatuur. Het valt niet uit te sluiten dat andere selecties van competenties (meer of minder uitgebreid) andere of additionele competentiedimensies opleveren. Daarnaast is ook replicatie van de hier voorgestelde structuur aangewezen op nieuwe steekproeven van beoordelaars, zowel in termen van zelf-beoordeling als beoordeling door anderen.

Een tweede punt is de generaliseerbaarheid van de resultaten naar ondervragers met andere demografische karakteristieken zoals leeftijd, de functies die ze uitoefenen, ervaring, en de impact van het al of niet gevolgd hebben van verhoortraining voordien. In het huidig onderzoek werd hier geen onderscheid gemaakt omwille van de te kleine aantallen waarmee men anders eindigt wanneer men de groep verder opsplijt.

Een additioneel kritisch punt is het exclusief steunen op zelfrapportering voor het beoordelen van competenties, persoonlijkheid en zelfingeschatte effectiviteit. Zelfrapporteringen hebben naast een aantal voordelen, ondermeer het feit dat ze voor anderen niet waarneembare eigenschappen kunnen ontsluiten en hun gemakkelijke implementatie in de praktijk, ook een aantal nadelen zoals gevoeligheid voor allerlei vormen van zelfpresentatiebias. Mensen kunnen zich gunstiger of minder gunstig beschrijven en de zelf ingeschatte effectiviteit kan verschillen van het oordeel van collega's en supervisors. Idealiter moet men ook anderen als beoordelaar inschakelen en als criterium zou men supervisorbeoordelingen kunnen gebruiken. In deze fase van het onderzoek werden alleen zelfbeoordelingen gebruikt, maar toekomstig onderzoek zou ook de merites van de PICI als beoordelaarsinstrument moeten onderzoeken.

Een laatste belangrijke beperking is het gebruik van scenario's voor het onderzoek van de discriminante validiteit. Het gebruik van scenario's kent een hele reeks beperkingen, ondermeer de representativiteit, de interne en externe validiteit, en vooral het ontbreken van real life gedrag als ultiem criterium. Toekomstig valideringsonderzoek moet nagaan of verhoorders die in termen van reële resultaten meer succesvol zijn in

bepaalde verhoren inderdaad ook hoger scoren (zelfgerapporteerd en geobserveerd door anderen) op de voorgestelde dimensies en omgekeerd.⁵⁰

Het meten van competenties binnen een organisatie is in de praktijk onlosmakelijk verbonden met competentieontwikkeling. We denken dat de hier voorgestelde taxonomie, en meer specifiek de PICI, interessante perspectieven biedt voor het assessment van verhoorcompetenties van verhoorders in opleiding, en politiemensen in het algemeen. We denken aan twee belangrijke toepassingen, waarbij we gebruik in andere contexten zoals selectie niet a priori uitsluiten.

Zelf-taxatie op de PICI kan, eventueel aangevuld met PICI-beschrijvingen door collega's of supervisors, als input dienen voor een individueel coachingstraject gericht op verdere ontwikkeling van de persoon zijn/haar verhoorcompetenties.⁵¹ Deze input kan aangevuld worden met gedragsobservaties uit echte verhoren of simulaties met rollenspelers en de resultaten van persoonlijkheidsonderzoek met de NEO PI-R. De tweede toepassing bestaat erin om de PICI te gebruiken voor het onderling vergelijken van verhoorcompetenties binnen een groep van verhoorders. De dimensionele taxonomie laat toe om individuele verhoorders kwantitatief te vergelijken op eenzelfde set dimensies. De informatie uit zo een vergelijking is in de praktijk op drie manieren bruikbaar: (1) men kan gemakkelijker verhoorteams van bijvoorbeeld twee onderzoekers samenstellen die complementair zijn in termen van positionering op de vijf competentiedimensies, (2) de aanwezige competenties binnen het hele team kunnen gemakkelijk geïnventariseerd worden, waarbij eventuele lacunes kunnen aangevuld worden bij nieuwe vacatures of desnoods ontwikkeld worden binnen het team, en (3) informatie over de positionering van verhoorders op de dimensies laat verder toe om soepel in te spelen op verhoren die niet vlotten. Het inschakelen van een ander(e) verhoor(der)(-team) met een andere profiel creëert misschien wel een opening in een vastgelopen gesprek of dossier.

Het coachen en ontwikkelen van competenties is reeds een belangrijk objectief in de bedrijfswereld, waar men zich heeft gerealiseerd dat productie- en dienstverlening moeten gerealiseerd worden in de omgang met mensen. Politiewerk spitst zich bij uitstek toe op het interpersoonlijk terrein, dus het ligt voor de hand om ook hier competentieontwikkeling uit te bouwen en aan te moedigen. Een eerste internationale aanzet in deze richting is terug te vinden in de cursus Forensic Interviewing van het Royal Canadian Mounted Police (RCMP) College te Ottawa waar men ook persoonlijkheidsonderzoek als input gebruikt voor het selectie- en coachingsproces.⁵² Volgens de RCMP is training van verhoorvaardigheden zeer belangrijk en werkt men best coachend in op de eigenschappen die verhoorders in zich hebben als persoon. Deze aanpak is perfect congruent met het ideeëngoed dat onderzocht en gepropageerd werd in dit manuscript. De PICI en het achterliggende dimensionele model leveren hiertoe een concreet startpunt.

⁵⁰ DE FRUYT, F., "De persoonlijkheid in de verhoorder-ondervraagde interactie: mogelijkheden en beperkingen", in: BOCKSTAELE, M., *Personality profiling*, Politeia, 2002.

⁵¹ HOEKSTRA, H.A., & VAN SLUJS, E., o.c., 1999.

⁵² WOODS, G., "The selection of the right interrogator", in: BOCKSTAELE, M., (ed.), *Politieverhoor en personality-profiling*, Politeia, 2002.

Focus op het verhoorproces en coaching omtrent verhoor is niet alleen een must, maar ook onvermijdelijk gegeven de toegenomen aandacht voor een verdere professionalisering van het politiewerk en het verhoorproces in het bijzonder. Vanuit politieel oogpunt is men gericht op waarheidsvinding en het verhoor vormt hierin een cruciaal en onvervangbaar sluitstuk, naast allerlei technische en geavanceerde onderzoekshulpmiddelen. Ook vanuit juridisch oogpunt moet het verhoor correct verlopen. Het toenemend gebruik van registratieapparatuur, zoals audio- en videotapes, leggen een extra belasting op de verhoorder die zich geen suggestieve vraagstelling kan permitteren of waarbij het gebruik van ongeoorloofde druk later kan gewraakt worden door de advocaat van de verdachte. Tenslotte spelen ook maatschappelijke en politieke belangen, waarbij men zich moeilijk uitschuivers kan permitteren, in het verhoor van verdachten. Denk hierbij aan de impact van de beelden op het imago van de VS van de ondervraging van gevangenen in Guantanamo die de wereld werden rondgestuurd.

BIJLAGE 1

1. Een verhoorder krijgt opdracht over te gaan tot het verhoor van Jan PETERS, die deze morgen **zijn echtgenote wurgde** tijdens een hevige ruzie. Hij kwam zichzelf aangeven bij de politie. Uit de eerste vaststellingen en het buurtonderzoek blijkt dat er de laatste maanden regelmatig heftige woordenwisselingen waren in het kinderloos gezin.
2. In het centrum van Uw middelgrote gemeente is een zware misdaad gepleegd. Er is geen enkel spoor naar de daders. Een grootschalig **buurtonderzoek** wordt georganiseerd om toch maar een aanknopingspunt te kunnen vinden naar de daders.
3. De **75 jarige** VAN DE VELDE Octaaf is nogal **goedgelovig** geweest en verloor een groot deel van zijn fortuin aan een oplichter. Hij schreef een onsamenhangende en onduidelijke klachtbrief naar de procureur des Konings, waarna hij moet verhoord worden.
4. De dader van een roofmoord met onbekende dader is te zoeken onder de 23 klanten van café "De Welkom", de avond van de moord. Er zijn geen materiële sporen of aanwijzingen. Er zit niets anders op dan al die **potentiële daders** grondig te verhoren.
5. Een lerares van de 11 jarige Sofie JANSSENS stelt de politie op de hoogte dat zij uit haar gedrag en gesprekken kan opmaken dat het **kind het slachtoffer is van seksueel misbruik** door een familielid. Het is echter niet duidelijk wat er juist gebeurde en wie de dader is. In overleg met de procureur des Konings wordt besloten over te gaan tot een (video)verhoor van de minderjarige.
6. Jan VAN HAUTTE is een **meesteroplichter**. Binnen de kortste keren draait hij om het even wie rond zijn vinger. Zelfs in de gevangenis weet hij medegevangenen en personeel in geen tijd met zijn leugens en overtuigingskracht naar zijn hand te zetten. Pas sedert enkele maanden vrij, moet hij verhoord worden voor een nieuwe klacht wegens oplichting.
7. De 40 jarige Robert JANSSENS, de bij de politiediensten gekende dief, komt weer eens in aanmerking voor een reeks diefstallen. Een buurtobservatieteam zag zijn auto in de straat waar 's nachts diefstallen werden gepleegd. Er zijn geen andere bezwarende elementen, maar het parket beslist toch deze **notoire recidivist** te verhoren.
8. De 39 jarige mevrouw JANSSENS is het **slachtoffer van carjacking**. Zij is onder de indruk van het gebeuren en komt minder dan een uur na de feiten aangifte doen.

9. De 19 jarige Sven PETERS is een **gekende drugverslaafde**. Hij doet kleine diefstallen om aan zijn behoeften te voldoen. Op aangeven van de ouders van een van zijn vrienden, aan wie hij op kleine schaal dealt, moet hij verhoord worden. Misschien heeft hij informatie over zijn (grote) leveranciers
10. Een van de **kopstukken van een georganiseerde bende autodieven** moet verhoord worden. Alle tot hertoe bekende leden zijn recidivisten, zodat op niet veel medewerking moet gerekend worden. Nochtans hebt U meer gegevens en bewijsmateriaal nodig om de zaak rond te krijgen.
11. Karel PEETERS stond voor een loket van een filiaal van de Fortisbank aan te schuiven toen plots twee gewapende overvallers voor zijn ogen een bankoverval pleegden. Hij is nog onder de indruk van het gebeuren maar zijn verhoor **als getuige** is dringend en kan belangrijke gegevens opleveren om de daders te identificeren.
12. Peter ACKE is **directeur van een middelgroot bankfiliaal**. Kansspelen en vrouwen brachten hem in geldnood. Gedurende jaren pleegde hij op diverse manieren **fraude** ten nadele van cliënten van zijn bank. Uiteindelijk werd de put en de druk van de cliënten te groot. Hij vluchtte naar het buitenland, maar kwam zich uiteindelijk aangeven. Hij moet uitgebreid verhoord worden.
13. Meester Frans HEIDER, een **gerenommeerd advocaat** en actief lid in een belangrijke politieke partij, liet zich tijdens een T.V.-interview beledigend uit over een speurder van het onderzoek waarin hij de verdachte verdedigde. Die politieman dient klacht in met burgerlijke partijstelling tegen de advocaat wegens beledigingen, laster/eerroof. De advocaat moet verhoord worden.
14. U moet ingevolge een dringende oproep onmiddellijk ter plaatse gaan voor een **vechtpartij** in een café waarbij meerdere personen betrokken zijn. Een persoon werd met messteken door het MUG-team afgevoerd, terwijl andere betrokkenen vermoedelijk nog ter plaatse zijn en moeten verhoord worden. Er heerst een opgewonden en agressieve sfeer.
15. De politiedienst waarvan U deel uitmaakt doet op een nacht een razzia in verband met prostitutie en mensenhandel. Een verhoorploeg moet de binnengebrachte Oost-Europese **prostituees, illegaal in België verblijvend**, verhoren met een tolk.
16. Koen Janssens, een **notoire skin-head krachtpatser**, heeft het weer eens erg bont gemaakt (vandalisme) na een thuismatch van zijn favoriete voetbalt ploeg. De interventiepolitie kon hem met veel moeite tijdens een vechtpartij met andere hooligans arresteren, en brengt hem bij een verhoorploeg.
17. De 15 jarige Turkse Zora Karsikaya, werd door haar vader uitgetrouwde, maar zij wil van de haar opgedrongen man niet weten en vlucht bij haar vriendje. Haar familieleden ontvoeren haar gewelddadig en sluiten haar op bij een neef. Na een week kan ze vluchten en er wordt klacht ingediend bij het parket. Die familieleden, **die enkel Turks spreken**, moeten worden verhoord.
18. Er moeten **politieambtenaren** verhoord worden die een weerstandbiedende illegale vreemdeling zouden geslagen en geschopt hebben bij diens arrestatie.
19. Op verschillende tijdstippen waren er van diverse anonieme schrijvers **klachten tegen een zonechef** van een middelgroot politiekorps over zijn slechte leiding op sociaal, administratief en gerechtelijk vlak. De zonechef moet verhoord worden.
20. Er moet een persoon verhoord worden die beweert **tijdens een politieverhoor onder ontoelaatbare druk** gezet te zijn, wat resulteerde in een - volgens hem - valse bekentenis.